

بسم الله الرحمن الرحيم

رابطه کیفیت زندگی کاری با میزان بهره وری نیروی انسانی در

پرستاران شاغل در بیمارستان های آموزشی منتخب تحت پوشش دانشگاه

علوم پزشکی یزد-۱۳۹۵

ناهید سلطانیان

مدیریت خدمات بهداشتی درمانی

ترم ۷

زمستان ۱۳۹۶

فهرست مطالب



- عنوان
- مقدمه
- روش اجرایی
- یافته ها
- بحث
- نتیجه گیری

مقدمه

- از مهمترین اهداف هر سازمانی افزایش بهره روی و عملکرد بالای سازمان است و برای تحقق این اهداف نیروی انسانی نقش مهمی را ایفا میکند.
- بهره وری، استفاده بهینه از نیروی کار، توان، استعداد و مهارت نیروی انسانی است.
- یکی از گام‌های اساسی در جهت بالابردن بهره‌وری، شناخت علل و عواملی نظیر رضایت شغلی، کیفیت زندگی کاری، ساختار سازمانی و فرهنگ سازمانی می‌باشد. یکی از این موضوعات مهم، کیفیت زندگی کاری است.

مقدمه

کیفیت زندگی کاری درجه ی رضایت پرستاران از میزان برآورده شدن نیازهای مهم فردی و خواسته های سازمانی از طریق تجربیات شان در سازمان کاری شان حین دستیابی به اهداف سازمان می باشد

در بسیاری از بیمارستان ها هزینه های پرستاری تا ۶۰٪ بودجه عملیاتی را به خود اختصاص می دهد.

روش کار

- مطالعه حاضر مطالعه ی توصیفی تحلیلی و از نوع مقطعی می باشد که در سال ۱۳۹۵ روی ۱۶۲ نفر از پرستاران شاغل در بیمارستان های آموزشی منتخب تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی یزد که به صورت تصادفی از بیمارستان های افشار (۴۵ نفر) , شهید صدوقی (۷۳ نفر) و بیمارستان شهید رهنمون (۴۴ نفر) که با روش نمونه گیری از دسترس انتخاب شده بودند، انجام گرفت.
- در این پژوهش ابزار جمع اوری اطلاعات ، ۲ پرسشنامه کیفیت زندگی و بهره وری بود.

روش کار

- مقیاس اندازه گیری در پرسشنامه های کیفیت زندگی کاری و بهره وری انسانی ، طیف لیکرت ۵ گزینه ای (خیلی کم: ۱، کم: ۲، متوسط: ۳، زیاد: ۴، خیلی زیاد: ۵) است.
- داده های جمع اوری شده با استفاده از نرم افزار spss16 و با استفاده امار توصیفی (جداول توزیع فراوانی و درصد میانگین و انحراف معیار) و امار تحلیلی t-test مستقل و ضریب همبستگی پیرسون مورد تحلیل قرار گرفت.

یافته ها

متغیرها	فراوانی	درصد	
۲۵ به پایین	۴۴	۲۷	سن
۲۵-۳۰ سال	۸۶	۵۳	
۳۱-۳۶ سال	۲۱	۱۳	
۳۶ به بالا	۱۱	۷	
مرد	۷۰	۴۳	جنس
زن	۹۲	۵۷	
کاردانی	۲۶	۱۶	تحصیلات
لیسانس	۹۲	۵۷	
فوق لیسانس	۴۴	۲۷	

یافته ها

تجزیه و تحلیل کیفیت زندگی کاری و بهره وری پرستاران به تفکیک هریک از ابعاد

انحراف استاندارد	میانگین	
۰/۲۸۲۱۲	۴/۲۵	کیفیت زندگی کاری
۰/۶۰۱	۴/۴۸	پرداخت منصفانه و کلی
۰/۵۹۸	۴/۴۷	محیط کار ایمن و بهداشتی
۰/۶۰۷	۴/۴۳	تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم
۰/۴۷۴	۴/۶۰	فضای کلی زندگی
۰/۹۲۱	۴/۱۶	وابستگی اجتماعی زندگی کاری
۰/۷۶۱	۴/۱۳	یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان

یافته ها

تجزیه و تحلیل کیفیت زندگی کاری و بهره وری پرستاران به تفکیک هریک از ابعاد

قانون گزایی در سازمان	۴/۶۸	۰/۷۹۵
توسعه قابلیت های انسانی	۴/۳۸	۰/۷۶۶
بهره وری	۴/۹۱	۰/۸۱۷۴
توانایی	۴/۰۸	۰/۹۳۶
درک و شناخت	۴/۲۷	۰/۸۵۴
حمایت سازمانی	۴/۲۶	۰/۸۵۶
انگیزش	۴/۳۰	۰/۶۹۶
بازخورد	۴/۴۰	۰/۶۰۹
اعتبار	۴/۴۵	۰/۶۰۳
سازگاری	۴/۲۶	۰/۸۱۸

یافته ها

جدول شماره ۳: تعیین همبستگی بین کیفیت زندگی کاری و بهره وری نیروی انسانی

ضریب همبستگی پیرسون		بهره وری
کیفیت زندگی کاری	ضریب همبستگی	۰/۷۲۰
	سطح معنی داری	۰/۰۰۰
	تعداد	۱۶۲

بحث

- در مطالعه حاضر نمره کیفیت زندگی و بهره وری در حد بالایی گزارش شد.
- مطابق با یافته های مطالعه حاضر ، بین مولفه کیفیت زندگی کاری و بهره وری پرستاران هم ارتباط معنی داری مشاهده گردید. نتایج حاصل از این پژوهش با نتایج پژوهش های استله و ویلفرد (۲۰۰۴)، کانکلین و دسله (۲۰۰۷) و هاتام و همکاران (۲۰۱۴) هم خوانی داشت.
- در مطالعه حاضر، فضای کلی زندگی (4.60 ± 0.47) و پرداخت منصفانه و کافی (4.48 ± 0.60) دارای بیشترین مقدار در بین مولفه های زندگی کاری می باشند. همچنین کمترین میانگین مربوط به یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان می باشد (4.13 ± 0.76)

بحث

- فضای کلی زندگی بالا به برقراری تعادل و توازن بین زندگی کاری و دیگر بخشهای زندگی کارکنان که شامل اوقات فراغت، تحصیلات و زندگی خانوادگی می شود، مربوط می باشد.
- پرداخت منصفانه و کافی هم به پرداخت مساوی برای کار مساوی و نیز تناسب پرداخت ها با معیارهای اجتماعی و معیارهای کارکنان و تناسب آن با دیگر انواع کار اشاره دارد.
- یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان به ایجاد یک فضا و جو کاری که احساس تعلق کارکنان به سازمان و این که آنان مورد نیاز سازمان می باشند، اشاره دارد.

بحث

- هم چنین از مولفه های بهره وری، مولفه ی اعتبار با میانگین $(0.60 \pm 45/4)$ دارای بیشترین مقدار در بین مولفه های بهره وری می باشند. همچنین کمترین میانگین مربوط به توانایی بوده است (4.08 ± 0.93) .
- اعتبار به مناسب بودن و حقوقی بودن تصمیم های مدیر در مورد منابع انسانی اطلاق می شود و وضوح و روشنی و اطمینان نسبت به تصمیماتی که برای افراد گرفته می شود و توانایی به دانش و مهارت های افراد که در به انجام رساندن توفیق کار کمک می کنند

نتیجه گیری

- در آموزش نتایج این تحقیق کاربرد دارد به ویژه هنگامی که دانشجویان پرستاری واحد مدیریت را می گذرانند جلب توجه آنها به کیفیت زندگی کاری پرسنل می تواند دید و نگرش آنها را در آینده که به عنوان مدیران پرستاری نیز به کار گرفته خواهند شد تحت تاثیر قرار دهد. هم چنین برنامه های افزایش کیفیت زندگی کاری می تواند در آموزش های ضمن خدمت به مدیران مورد نظر قرار گیر

بیا از حسن توجه ما

